

**Кучинський В. А., к.е.н., доцент** (Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків)

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Головною метою будь-якого підприємства є максимізацію прибутку. Задоволення суспільних потреб розглядається або як умова отримання прибутку, або як мета, яка пов'язана з отриманням прибутку. Враховуючи це, для підприємства в ринковій економіці можна виділити наступні завдання: задоволення споживача, покращення використання виробничих ресурсів і зниження витрат на виробництво та реалізацію продукції, підвищення ефективності використання виробничого та кадрового потенціалу, збільшення обсягів виробництва, розширення виробничо-технічного потенціалу, використання перспективних науково-технічних досягнень, підвищення рівня соціального розвитку колективу тощо [1].

Управління кадровим потенціалом займає важливе місце серед основних завдань сучасного підприємства. Аналіз досліджень в області управління кадровим потенціалом дозволяє сформулювати його головну мету – формування висококваліфікованого і конкурентоспроможного персоналу, який ефективно використовується для досягнення цілей підприємства. Одним з ефективних механізмів, який може сприяти здійсненню поставленої мети, є формування системи управління кадровим потенціалом [2].

Основними завданнями системи управління кадровим потенціалом підприємства є: формування і розвиток кадрового потенціалу та покращення його використання,

посилення мотивації високопродуктивної праці [3; 4], соціальний розвиток колективу, створення максимальної зацікавленості працівників в кінцевих результатах діяльності підприємства [5].

Формування кадрового потенціалу – це найбільш важлива умова створення ефективної системи управління кадровим потенціалом підприємства по критерію досягнення необхідної якості робочої сили. Слід також враховувати, що потреби підприємств в якісній робочій силі виникають під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Підприємство повинне постійно контролювати ступінь цієї невідповідності і вносити корективи до своєї системи управління кадровим потенціалом, щоб не допустити кризового падіння якості робочої сили [2].

Управління кадровим потенціалом ефективно настільки, наскільки успішно працівники використовують свій потенціал для реалізації цілей підприємства. Кінцевий успіх діяльності підприємства залежить від здатності його кадрового потенціалу виконувати поточні зобов'язання і своєчасно пристосовуватися до нових умов [1].

Ефективність формування і функціонування системи управління кадровим потенціалом підприємства визначається динамікою змін наступних показників: рівень кваліфікації працівників; значення продуктивності праці; якість продукції, що випускається; стан охорони праці, рівень травматизму на виробництві [1; 2].

Ефективне використання кадрового потенціалу підприємства полягає в оптимізації трудового процесу і підвищення результативності роботи працівників, що залежить від їх мотивації і компетенції. На практиці вирішення цих завдань припускає створення системи розвитку персоналу, гнучкої системи винагороди працівників, впровадження ефективної системи оцінки результатів діяльності персоналу, поліпшення умов праці

співробітників підприємства, використання соціально-психологічних методів управління, розвиток корпоративної культури та формування сприйнятливого морально-психологічного клімату в колективі [6].

Таким чином, нові тенденції в роботі з людським капіталом підприємства вимагають побудови і ефективного функціонування системи управління кадровим потенціалом.

1. Перерва П. Г., Кучинський В. А. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2019. № 3 (9). С. 94–103.
2. Кучинський В. А., Мазенков О. В., Локтіонова І. С. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ». Темат. вип. Технічний прогрес і ефективність виробництва* : зб. наук. праць. Харків : НТУ «ХПІ». 2014. № 33 (1076). С. 148–154.
3. Гуцан О. М., Кучинський В. А., Крамської Д. Ю. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Сер. Економічні науки* : зб. наук. праць. Харків : НТУ «ХПІ», 2019. № 23. С. 106–110.
4. Гуцан О. М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ». Сер. Економічні науки* : зб. наук. праць. Харків : НТУ «ХПІ», 2017. № 24 (1246). С. 26–30.
5. Кучинський В. А., Гуцан О. М., Крамської Д. Ю. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Сер. Економічні науки* : зб. наук. праць. Харків : НТУ «ХПІ», 2019. № 24. С. 110–116.
6. Перерва П. Г., Гуцан А. Н. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии. *Економіка : реалії часу*. Одеса : ОНПУ, 2013. № 4 (9). С. 37–48. URL: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html> (дата звернення: 10.05.2020).